

Cingoli

Modello di organizzazione e di gestione ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

PARTE GENERALE

CINGOLI NICOLA & FIGLIO S.R.L.

Modello di organizzazione e di gestione
Decreto Legislativo 08 giugno 2001 n. 231

PARTE GENERALE

(Adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione
del 09/01/2025)

INDICE

PARTE GENERALE

1. INTRODUZIONE AL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	4
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli Enti	4
1.2 Gli illeciti che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente	9
1.3 L'adozione dei "Modelli di Organizzazione e di Gestione"	12
1.4 Le Linee Guida emanate dalle Associazioni di categoria (Linee Guida Confindustria)	13
2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE in CINGOLI NICOLA & FIGLIO S.R.L.	16
2.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello	16
2.2 Fasi della costruzione del Modello	16
2.3 Principi ispiratori e caratteristiche salienti del Modello	19
2.4 Le procedure operative aziendali della Cingoli Nicola & Figlio S.r.l.	20
2.5 Struttura del Modello adottato	21
2.6 Adozione del Modello	21
3. ANALISI DEI RISCHI DI COMMISSIONE DEI REATI ALL'INTERNO DELLA CINGOLI NICOLA & FIGLIO S.R.L.	24
3.1 Breve descrizione della realtà aziendale e della struttura organizzativa della Cingoli	24
3.2 Definizione del perimetro soggettivo di applicazione del Modello	25
3.3 Ambiti sensibili al rischio reato	26
4. IL CODICE ETICO	28
4.1 Identificazione del Codice Etico	28
4.2 Funzione del Modello in rapporto al Codice Etico	28
5. PROTOCOLLI E PRINCIPI GENERALI	29
5.1 Protocolli generali	29
5.2 Principi generali per la redazione delle procedure	30
5.3 Mappatura delle attività a rischio	30
5.4 La struttura del sistema organizzativo e di controllo	30
5.5 Regole comportamentali	31

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)	40
6.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	40
6.2 Composizione dell'Organismo di Vigilanza	42
6.3 Durata in carica, requisiti, decadenza e sostituzione dei membri	42
6.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	43
6.5 Il <i>reporting</i> dell'Organismo di Vigilanza al vertice della Società	45
6.6 Il sistema di flussi informativi e segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza	46
6.7 Modalità di trasmissione, valutazione e conservazione delle segnalazioni	47
7. IL SISTEMA DISCIPLINARE	48
7.1 Premessa	48
7.2 Sanzioni per il personale subordinato	48
7.3 Sanzioni per il personale dirigente	49
7.4 Misure nei confronti dei membri degli organi sociali	49
7.5 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	50
7.6 Misure nei confronti degli outsourcer, dei consulenti, degli intermediari, dei fornitori, dei business partner e degli altri soggetti terzi	50
7.7 Procedimento disciplinare	50
8. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE	52
8.1 Formazione e informazione del personale	52
8.2 Informazione Collaboratori esterni, Consulenti e Partners	53
9. VERIFICHE PERIODICHE SUL MODELLO	55
9.1 Whistleblowing	55

1. INTRODUZIONE AL DECRETO LEGISLATIVO n. 231/2001

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico degli Enti

Il Decreto Legislativo in data 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito per semplicità D. Lgs. 231/2001), in attuazione della Legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell’ordinamento giuridico nazionale – la responsabilità amministrativa degli enti.

Il termine “Enti” rappresenta un concetto ampio e si diversifica chiaramente dal termine “persone giuridiche”, il quale, tipicamente, si riferisce a soggetti dotati di personalità giuridica.

L’Ente invece, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, si deve intendere dotato di una personalità giuridica in senso lato e non nel tradizionale senso tecnico/giuridico (ad esempio, per una società di capitali, dall’iscrizione nel registro delle imprese deriva la personalità giuridica).

Piuttosto, in considerazione dell’obiettivo di politica legislativa di abbracciare il più ampio novero di fattispecie concrete, l’ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001 va inteso in coerenza con i criteri di imputazione della responsabilità come definita dalla normativa; in tal senso un Ente sarà tale ai sensi del D.Lgs. 231/2001 se avrà:

- 1) un interesse distinguibile da quello della persona fisica;
- 2) una sua organizzazione e
- 3) un patrimonio autonomo ad esso riconducibile.

La sopra enunciata Legge delega ratifica la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali e ottempera agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e, in specie, comunitari i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio che colpisca la criminalità d’impresa.

Il D.Lgs. 231/2001 si inserisce dunque in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell’Europa - istituisce nel nostro ordinamento per la prima volta la responsabilità dell’ente, considerato “quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell’interesse dell’ente” (dalla relazione al progetto preliminare di riforma del codice penale della Commissione Grosso).

Il D.Lgs. 231/2001 – poi successivamente modificato ed integrato¹ - ha introdotto la

¹ Di seguito si indicano i principali interventi di modifica del D.lgs. n. 231/01: D.L. 25.09.2001, n. 350, convertito con L. 23.11.2001 n. 409 (art. 9); D.Lgs. 11.04.2002, n. 61 (art. 3); Leggi 14.01.2003, n. 7 (art. 3), 11.08.2003, n. 228 (art. 5), 18.04.2005, n. 62 (art. 9), 28.12.2005, n. 262 (artt. 31 e 39), 09.01.2006,

disciplina della responsabilità amministrativa dell'ente collettivo per taluni reati commessi nel proprio interesse o a proprio vantaggio da soggetti (e loro sottoposti) che esercitano (di diritto o di fatto) funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione.

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica che, frequentemente, le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire a un'iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell'ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni di vertice dell'Ente medesimo tutte le volte in cui siano espressione di deliberate scelte aziendali, come si può evincere nei casi in cui risultino comportamenti posti in essere materialmente da persone fisiche, ma che agiscano a vantaggio o nell'interesse dell'ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità qualificata come "amministrativa", ma decisamente particolare, poiché, pur non comportando sanzioni restrittive della libertà personale (difficilmente configurabili con riferimento ad un ente), consegue da un fatto valutabile come reato e il suo accertamento presenta le forme e le garanzie proprie del procedimento penale.

Invero, trattandosi di una responsabilità qualificata esplicitamente come "amministrativa" ma originata a seguito della commissione di un reato ed accertata all'esito di un procedimento del tutto corrispondente a quello penale, questa responsabilità appare ibrida, potendosi qualificare come un *tertium genus*, una responsabilità *ad hoc* creata per la valutazione della condotta che integri gli estremi di un reato materialmente commesso da persone fisiche, ovviamente, ma direttamente imputabile agli enti nel cui interesse o per il cui vantaggio quelle condotte siano state poste in essere.

Il Decreto costituisce un intervento di grande portata normativa e culturale in cui, alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato, si aggiunge quella dell'Ente a vantaggio o nell'interesse del quale lo stesso reato è stato perpetrato.

Le disposizioni contenute nel Decreto ai sensi dell'articolo 1, comma 2, si applicano ai seguenti "Soggetti":

- enti forniti di personalità giuridica;
- società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Ai sensi del successivo comma 3, restano invece esclusi dalla disciplina in oggetto:

n. 7 (art. 8), 06.02.2006, n. 38 (art. 10), 03.08.2007, n. 123 (art. 9) e dal D.Lgs. 21.11.2007, n. 231 (art. 63, c. 3), L. 18.03.2008, n. 48 (art. 7), L. 23.07.2009, n. 99 (art. 15) e D.Lgs. 07.07.2011 n. 121 (art. 2) D.Lgs. 16.07.2012, n. 109 (art. 2), L. 06.11.2012, n. 190 (art. 77), D.Lgs. 04.03.2014 n. 39, L. 15.12.2014, n. 186, L. 27.05.2015 n. 69, L. 20 novembre 2017, n. 167, L. 09.01.2019, n. 3, L. 03.05.2019, n. 39, L. 18.11.2019 n. 133, L. 19.12.2019, n. 157, D.Lgs. 14.07.2020, n. 75, D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 184, Legge 9 marzo 2022, n. 22, D.Lgs. 4 ottobre 2022, n. 156, D.Lgs. 2 marzo 2023, n. 19, D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, Legge 9 ottobre 2023, n.137, Legge 28 giugno 2024, n. 90, Legge 8 agosto 2024, n. 112.

- lo Stato;
- gli enti pubblici territoriali;
- gli altri enti pubblici non economici;
- gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

La responsabilità viene, quindi, attribuita all'Ente qualora i reati siano commessi nel suo interesse o vantaggio da:

- soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e coloro che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'Ente (c.d. "soggetti apicali");
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali (c.d. "soggetti in posizione subordinata").

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione apicale, la responsabilità dell'Ente è espressamente esclusa qualora quest'ultimo dimostri che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi e che non vi sia stato, inoltre, omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza (di seguito "O.d.V."), appositamente incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sull'effettiva osservanza del modello stesso.

A tal proposito, i modelli di organizzazione e gestione devono rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Al contrario, nel caso di reato realizzato da soggetti in posizione subordinata, l'Ente sarà responsabile ove la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Diversamente, la responsabilità è espressamente esclusa laddove l'Ente abbia adottato, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, "misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività stessa nel rispetto della legge" ed a verificare e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio; nonché, laddove i suddetti soggetti abbiano agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, co. 2, D. Lgs. 231/01).

La responsabilità dell'Ente non scaturisce dalla commissione da parte dei soggetti sopra individuati di qualsivoglia fattispecie criminosa, ma è circoscritta alle ipotesi di reato previste originariamente dal Decreto e dalle successive modifiche, indicate nella Parte Speciale del presente Modello.

Ogni eventuale imputazione all'Ente di responsabilità derivanti dalla commissione di

una o più delle fattispecie di cui al Decreto non vale ad escludere quella personale di chi ha posto in essere la condotta criminosa.

In particolare, il D.Lgs. 231/2001, all'art. 9, prevede quattro tipi di sanzioni applicabili agli Enti:

- 1) **SANZIONI PECUNIARIE:** sono sanzioni che vengono stimate in quote (genericamente da 100 a 1.000), ogni quota può valere da € 258,22 a € 1.549,37 e il numero, nonché la stima della quota della sanzione sono valori determinati dal Giudice penale in funzione del tipo e della gravità del reato e/o dei reati commessi dal soggetto dipendente/collaboratore dell'Ente in favore o nell'interesse dello stesso Ente;
- 2) **SANZIONI INTERDITTIVE:**
 - interdizione dall'esercizio delle attività; sospensione/revoca di una licenza o di una concessione o di una autorizzazione funzionale alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, contributi, finanziamenti e sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- 3) **CONFISCA;**
- 4) **PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA.**

Le sanzioni pecuniarie variano da un minimo di 25.822 € ad un massimo di 1.549.370 € e sono fissate dal giudice tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

Le sanzioni interdittive, la cui durata non può essere inferiore a tre mesi né superiore a due anni, sono:

- l'interdizione dall'esercizio delle attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- il commissariamento.

Le sanzioni interdittive, sono applicabili, anche in via cautelare, esclusivamente se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le suesposte sanzioni possono essere applicate all'Ente esclusivamente dal Giudice penale e solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal Legislatore: la commissione di un determinato reato, nell'interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti) e la valutazione di non idoneità del modello organizzativo applicato o la sua mancata esecuzione.

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

Infatti, con la Legge n. 146/2006, si è introdotto anche nell'ambito della disciplina della responsabilità amministrativa degli Enti il concetto di reato transnazionale.

Ai sensi dell'art. 3 della suddetta Legge si considera reato transnazionale "il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a 4 anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- a) sia commesso in più di uno Stato;
- b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno stato;
- d) ovvero sia commesso in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

La responsabilità amministrativa deriva dalla commissione di determinati reati (previsti ex Legge) consumati da soggetti apicali o dipendenti-collaboratori nell'interesse o a vantaggio dell'Ente;

Il legislatore, all'art. 5 del D.Lgs. 231/2001, individua tali soggetti come segue:

- a) "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche, di fatto, la gestione e il controllo degli stessi" (cosiddetti soggetti apicali);
- b) "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)" (cosiddetti sottoposti).

L'interesse e il vantaggio dell'Ente, che la Legge prevede quali requisiti alternativi per la configurazione della responsabilità in parola - ma sempre necessari - corrispondono a concetti da intendersi sussistenti in modo oggettivo, quindi anche laddove non

siano stati previsti dal soggetto agente che ha commesso il reato di cui al D.Lgs. 231/2001. Pertanto, non rileva l'atteggiamento o l'intento del soggetto che commette il reato, ma rileva il fatto che quel reato abbia comunque consentito un vantaggio per l'Ente. Differente è il caso in cui la commissione di un reato di cui al D.Lgs. 231/2001 comporti un vantaggio esclusivo per l'agente (o di un terzo rispetto all'Ente): solo in tale eventualità, infatti, non si configura la responsabilità amministrativa dell'Ente, versandosi in una situazione di estraneità dell'Ente al fatto reato.

La responsabilità dell'Ente è distinta e autonoma rispetto a quella di colui che ha commesso il reato (a titolo esemplificativo: l'amministratore della società, che abbia corrotto un ispettore del lavoro in favore della società per evitare un controllo, risponderà personalmente del reato di corruzione e la società citata risponderà autonomamente - anche con il suo capitale - dell'illecito amministrativo commesso derivante dalla commissione del reato e mediante le dovute sanzioni).

Pertanto, la responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente l'illecito, ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'Ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'ente (e quindi il fatto che una persona fisica dipendente/collaboratore dell'Ente, in posizione apicale o anche subordinata, abbia commesso un reato nell'interesse e a vantaggio dell'Ente), il legislatore impone l'accertamento della colpevolezza dell'ente. Tale condizione si identifica con una colpa di organizzazione, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'Ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato.

In buona sostanza, l'Ente sarà chiamato a rispondere nel processo penale della sua colpa di organizzazione per non aver adottato un modello organizzativo capace di evitare la commissione del reato da parte dei dipendenti/collaboratori.

Specifiche disposizioni sono state dettate dal Legislatore per i casi di trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda per i quali si rimanda, per maggiori dettagli, a quanto specificamente previsto dagli artt. da 28 a 33 del D.Lgs. 231/2001.

1.2 Gli illeciti che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente

La responsabilità dell'ente non scaturisce dalla commissione da parte dei soggetti sopra individuati di qualsivoglia fattispecie criminosa, ma è circoscritta alle ipotesi di reato, previste originariamente dal Decreto e dalle successive implementazioni, delle quali gli interventi di seguito elencate segnalano i principali:

- a) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24² e 25³ del D.lgs. n. 231/01);
- b) reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del D.lgs. n. 231/01)⁴;
- c) reati societari (quelli previsti dall'art. 25-ter del D.lgs. n. 231/01)⁵;
- d) reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del D.lgs. n. 231/01)⁶;
- e) reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D.lgs. n. 231/01)⁷ e i reati consistenti in pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1 del D.lgs. n. 231/01)⁸;
- f) reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (art. 25-sexies del D.lgs. n. 231/01)⁹;
- g) reati commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 25-septies del D.lgs. n. 231/01)¹⁰;
- h) reati così detti transnazionali¹¹ di cui alla Convenzione e ai Protocolli aggiuntivi delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato (art. 10 della L. 16 marzo 2006, n. 146);
- i) reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) e autoriciclaggio (art. 648-ter 1) (art. 25-octies 231/2001)¹²;

² Articolo modificato dall'articolo 5, comma 1, lettera a), numero 1), del D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 e successivamente dall'articolo 6-ter, comma 2, lettera a), del D.L. 10 agosto 2023, n.105, convertito con modificazioni dalla Legge 9 ottobre 2023, n.137.

³ Articolo modificato dall'art. 1, comma 9, lett. b) della L. 09.01.2019, n. 3 e successivamente modificato dall'articolo 5, comma 1, lettera b), numero 1), del D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75, ovvero, da ultimo, dalla Legge 8 agosto 2024, n. 112.

⁴ Articolo aggiunto dall'art. 6, D.L. 25.09.2001 n. 350.

⁵ Articolo aggiunto dall'art. 3, D.L. 11.04.2002 n. 61, modificato dalla L. 27.05.2015 n. 69 e successivamente modificato dall'articolo 55, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 2 marzo 2023, n. 19.

⁶ Articolo aggiunto dall'art. 3, L. 14.01.2003 n. 7.

⁷ Articolo aggiunto dall'art. 5, L. 11.08.2003 n. 228 e integrato dall'art. 3, D.Lgs. 04.03.2014 n. 39 per la fattispecie relativa all'adescamento di minori (art. 609-undecies c.p.), nonché dall'articolo 6, comma 1, della Legge 29 ottobre 2016, n. 199 per la fattispecie relativa all'intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.

⁸ Articolo aggiunto dall'art. 8, L. 14.01.2003 n. 7.

⁹ Articolo aggiunto dall'art. 9, L. 18.04.2005 n. 62.

¹⁰ Articolo aggiunto dall'art. 9 L. 03.08.2007, n. 123 e successivamente modificato dall'art. 300 del D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico Sicurezza Lavoro).

¹¹ I reati transnazionali prevedono le seguenti caratteristiche:

- per il reato è prevista una pena maggiore di quattro (n. 4) anni;
- il reato è commesso in uno stato ma una parte della condotta deve essere avvenuta in un diverso stato;
- il reato vede implicato un gruppo criminale organizzato;
- il reato è commesso in uno stato ma ha effetti sostanziali in un diverso stato.

¹² Articolo aggiunto dall'art. 63, co. 3 del D.Lgs. 21.11.2007, n. 231 e integrato dall'art. 3 della L. 15.12.2014, n. 186 per la fattispecie dell'autoriciclaggio.

- j) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1 del D.lgs. n. 231/01)¹³
- a) reati informatici (art. 24-bis del D.lgs. n. 231/01)¹⁴;
- b) reati contro l'industria e il commercio (art. 25-bis. 1 del D.lgs. n. 231/01)¹⁵;
- c) reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del D.lgs. n. 231/01)¹⁶;
- d) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, come previsto ex art. 377-bis Codice penale (art. 25-decies del D.lgs. n. 231/01);
- e) reati ambientali (art. 25-undecies del D.lgs. n. 231/01)¹⁷;
- f) reato di impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare (art. 25-duodecies del D.lgs. n. 231/01)¹⁸;
- g) reato di corruzione tra privati (art. 25-ter, I C., lettera S-bis) del D.lgs. n. 231/01)¹⁹;
- h) i delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del D.lgs. n. 231/01)²⁰;
- i) delitti di propaganda, istigazione ed incitamento alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi (art. 25-terdecies del D.lgs. n. 231/01)²¹;
- j) frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del D.lgs. n. 231/01)²²;
- k) reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del D.lgs. n. 231/01)²³;
- l) contrabbando (art. 25-sexiesdecies del D.lgs. n. 231/01)²⁴;
- m) delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies del D.lgs. n. 231/01)²⁵;
- n) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-octiesdecies del D.lgs. n. 231/01)²⁶).

¹³ Articolo aggiunto dall'art. 3, comma 1 D.Lgs. 08.11.2021, n. 184 e successivamente modificato dall'articolo 6-ter, comma 2, lettera b), numero 2), del D.L. 10 agosto 2023, n.105, convertito con modificazioni dalla Legge 9 ottobre 2023, n.137.

¹⁴ Articolo aggiunto dall'art. 7 L. 18.03.2008, n. 48, modificato dall'articolo 20 della Legge 28 giugno 2024, n. 90.

¹⁵ Articolo aggiunto dall'art. 15 L. 23.07.2009, n. 99.

¹⁶ Articolo aggiunto dall'art. 15 L. 23.07.2009, n. 99.

¹⁷ Articolo aggiunto dall'art. 2 D.Lgs. 07.07.2011, n. 121 e integrato dall'art. 1 della L. 22.05.2015, n. 68.

¹⁸ Articolo aggiunto dall'art. 2 D.Lgs. 16.07.2012, n. 109.

¹⁹ Articolo aggiunto dall'art. 77 della L. 06.11.2012, n. 190.

²⁰ Articolo aggiunto dall'art. 2, co. 29, della L. 15.07.2009 n. 94.

²¹ Articolo aggiunto dall'articolo 5, comma 2, della Legge 20 novembre 2017, n. 167 (Legge europea 2017).

²² Articolo inserito dall'articolo 5, comma 1, della Legge 3 maggio 2019, n. 39.

²³ Articolo inserito dall'articolo 39, comma 2, del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito con modificazioni dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157 e successivamente modificato dall'articolo 5, comma 1, lettera c), numero 1), del D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 e dall'articolo 5, comma 1, del D.Lgs. 4 ottobre 2022, n. 156.

²⁴ Articolo aggiunto dall'articolo 5, comma 1, lettera d), del D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75.

²⁵ Articolo inserito dall'articolo 3, comma 1, della Legge 9 marzo 2022, n. 22.

Nella Parte Speciale del modello è riportata una descrizione analitica delle fattispecie di reato sopra indicate in funzione della rispettiva struttura tipica e della possibile proiezione in termini di rischio potenziale di accadimento nell'ambito societario, tenuto conto della specificità dell'attività condotta dalla Società.

Si pone l'attenzione sul fatto che la responsabilità amministrativa dell'Ente, inizialmente prevista solo per reati dolosi, oggi si può configurare anche in caso di reati colposi (dove, come è noto, non vi è l'intenzionalità del soggetto agente – es. infortunio sul lavoro da cui derivano lesioni gravi alla persona) o anche per reati contravvenzionali (come nel caso di alcuni reati ambientali), per i quali invece, non ha rilevanza la valutazione della presenza del dolo o della colpa, ma il soggetto agente ne risponderà comunque indipendentemente dalla distinzione in concreto, purché abbia comunque posto in essere consapevolmente una condotta a lui imputabile.

E' quindi sempre più opportuno considerare la rilevanza del Modello ai fini della miglior gestione dell'ente (i.e. Cingoli Nicola & Figlio S.r.l.).

1.3 L'adozione dei “Modelli di Organizzazione e di Gestione”

L'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001 prevede che, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti indicati dal Decreto, l'ente non risponda qualora provi che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

L'articolo 7 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce, inoltre, che, qualora il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale, la responsabilità dell'Ente sussiste se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Tuttavia, l'inosservanza di tali obblighi è esclusa, e con essa la responsabilità dell'Ente, se prima della commissione del reato l'Ente medesimo aveva adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

²⁶ Articolo inserito dall'articolo 3, comma 1, della Legge 9 marzo 2022, n. 22.

Si precisa altresì che, nell'ipotesi delineata dall'art. 6, (fatto commesso da soggetti in posizione apicale) l'onere di provare la sussistenza della situazione esimente grava sull'Ente, mentre nel caso configurato dall'art. 7 (fatto commesso da soggetti sottoposti all'altrui vigilanza) l'onere della prova in ordine all'inosservanza, ovvero all'inesistenza dei modelli o alla loro inidoneità grava sull'accusa (e quindi sui rappresentanti della Procura della Repubblica competente).

La mera adozione del Modello di organizzazione e di gestione (di seguito anche "Modello") da parte dell'organo dirigente - che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio - il Consiglio di Amministrazione - non costituisce tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'Ente, essendo piuttosto necessario che il modello sia anche adottato effettivamente, e che risulti altresì specificamente delineato ed idoneo ad assolvere al compito che l'ordinamento gli assegna. In questo senso si indicano condizioni di efficacia ed effettività del Modello.

Sotto questo profilo, il legislatore, all'art. 6 comma 2 D.Lgs. 231/2001, dispone che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'effettività del Modello è invece legata alla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7 comma 4 D.Lgs. 231/2001, richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione, nell'attività, ovvero ulteriori modifiche normative (aggiornamento del Modello);
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.4 Le Linee Guida emanate dalle Associazioni di categoria (Linee Guida Confindustria)

L'art. 6, comma 3, del Decreto prevede che "I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".

Pertanto, per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.lgs. n. 231/01), i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Tra questi, in particolare Confindustria, nel mese di giugno 2021, ha emanato una versione aggiornata delle proprie “Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/01”, approvata dal Ministero della Giustizia in data 8 giugno 2021. In particolare, nella Parte Generale delle Linee Guida aggiornate a giugno 2021 sono stati approfonditi i lineamenti della responsabilità da reato, il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori, la composizione e i poteri dell’organismo di vigilanza, nonché il fenomeno dei gruppi di imprese. La Parte Speciale è invece dedicata all’approfondimento dei reati presupposto attraverso la previsione di appositi case study.

Le linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- i. individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area dell’attività aziendale sia possibile la realizzazione delle fattispecie previste dal D.Lgs. n. 231/01;
- ii. predisposizione di un Sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l’adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del Sistema di controllo delineato nel documento di Confindustria sono le seguenti:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del Sistema di controllo vengono conformate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Civile e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione, al quale le varie funzioni aziendali debbono inviare una serie di informazioni.

Tale approccio costituisce una consolidata cornice di riferimento, per l’analisi completa e per le soluzioni efficaci che delinea, giungendo ad un equilibrato contemperamento delle diverse esigenze involte dalla disciplina in esame, al punto da rappresentare un autorevole ed efficace fattore di riscontro riconosciuto e condiviso

per la concreta articolazione dell'impianto di tutela dell'ente nella prospettiva in esame.

Per la predisposizione del proprio Modello di organizzazione e gestione della Cingoli, si è quindi espressamente tenuto conto:

- delle disposizioni del D.Lgs. n. 231/01, della relazione ministeriale accompagnatoria e del Decreto Ministeriale 26 giugno 2003 n. 201 recante il regolamento di esecuzione del D.Lgs. n. 231/01;
- delle linee guida predisposte da Confindustria, aggiornate a giugno 2021;
- degli orientamenti prevalenti emersi in dottrina e in giurisprudenza sui temi volta a volta affrontati.

2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE in CINGOLI NICOLA & FIGLIO S.R.L.

2.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

La Società Cingoli Nicola & Figlio S.r.l., sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività, a tutela della propria immagine e dei dipendenti/collaboratori, ha ritenuto di procedere all'adozione del Modello di organizzazione e di gestione, come previsto dal Decreto Legislativo 231/2001.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'attuazione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché gli stessi seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Quale corollario di tale assunto vengono attribuite al Modello le seguenti funzioni primarie:

- ribadire che ogni forma di comportamento illecito è fortemente condannata in quanto contraria, oltre che a specifiche disposizioni di legge, ai principi etico-sociali cui la Società intende uniformarsi nell'espletamento della propria missione;
- dotare la Società in oggetto di strumenti di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", a fini di un'adeguata e tempestiva azione di prevenzione e contrasto nella commissione dei reati stessi;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni.

Il Modello, come già rappresentato nel primo Capitolo, è stato predisposto tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto e alle funzioni sopra elencate, le Linee guida elaborate da Confindustria, i più recenti orientamenti giurisprudenziali e dottrinali in materia e le specifiche attività e la storia dell'azienda.

2.2 Fasi della costruzione del Modello

Il presente documento (nella sua Parte Generale e nella sua successiva Parte Speciale) incorpora il modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, il "Modello") adottato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 dalla Cingoli Nicola & Figlio S.r.l. (di seguito, "Cingoli" o "Società"). Esso contiene i principi di organizzazione, gestione e controllo elaborati dalla Società al fine di impedire la commissione, nell'ambito

dello svolgimento dell'attività sociale, dei reati da cui discende la responsabilità amministrativa dell'ente.

Secondo quanto disposto dall'articolo 6, comma 1, lett. a) del Decreto – che stabilisce che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono atti di competenza e di emanazione del vertice esecutivo dell'ente – l'approvazione del Modello della Cingoli è rimesso ad apposita delibera del Consiglio di Amministrazione della Società, insieme alla istituzione dell'organismo preposto all'attività di vigilanza e controllo sul funzionamento e l'osservanza del Modello e sul suo aggiornamento, così come previsto dall'art. 6 del Decreto (di seguito, l'"Organismo di Vigilanza" o "OdV").

Il Consiglio di Amministrazione della Società – anche previa acquisizione del parere dell'Organismo di Vigilanza – ha la responsabilità e quindi il potere di integrare e/o modificare, mediante apposita delibera, i contenuti del Modello della CINGOLI, qualora intervengano mutamenti organizzativi, normativi o modifiche nell'attività sociale, tali da rendere necessario l'aggiornamento o la modifica del Modello, ovvero nel caso in cui il Modello manifesti lacune o carenze, anche in relazione alle violazioni o elusioni riscontrate.

Il Consiglio di Amministrazione della Società dovrà infine garantire, avvalendosi a tale scopo del supporto e delle segnalazioni dell'Organismo di Vigilanza, il rispetto effettivo dei protocolli preventivi previsti dal Modello nelle aree aziendali "a rischio di reato", da parte di tutti i soggetti che, ai sensi del Decreto, devono ritenersi destinatari delle prescrizioni del Modello (di seguito, i "Destinatari").

In particolare, devono ritenersi Destinatari del Modello tutti i soggetti appartenenti al personale della Società e, in particolare, quanti svolgano le attività identificate come a rischio di commissione dei reati presupposto. Le prescrizioni del Modello devono pertanto essere rispettate sia dagli amministratori e da ogni altro soggetto in posizione apicale, sia da tutti i lavoratori subordinati, personale dirigente, impiegatizio, ecc. che operano in nome e per conto della Società.

Il divieto dei comportamenti sanzionati dal Decreto ed il rispetto delle disposizioni contenute nel Codice Etico adottato dalla Società è richiesto anche a fornitori, consulenti prestatori di servizi in outsourcing sulla base del conferimento di appositi mandati, nonché partner d'affari della Società, tramite la stipula di apposite clausole contrattuali.

I responsabili delle Direzioni organizzative della Cingoli, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze, sono tenuti a verificare periodicamente l'efficacia e l'effettività delle procedure finalizzate ad impedire la commissione di reati. Essi, qualora riscontrino l'esigenza di modificare e/o aggiornare tali procedure, effettuano una segnalazione documentata all'Organismo di Vigilanza, che provvede di conseguenza secondo quanto disposto dal Capitolo 6.

Degli aggiornamenti e delle modifiche del Modello è data comunicazione ai Destinatari.

Per la Società il processo di definizione del Modello di organizzazione e di gestione si è attivato nell'anno 2023, attraverso l'ausilio consulenziale esterno di una società di consulenza professionale, appositamente individuata sulla base delle esperienze professionali e della riconosciuta competenza in materia (come di seguito illustrato, sub 2.6).

Il Modello è stato delineato in funzione delle disposizioni legislative, dell'assetto societario, delle caratteristiche specifiche e dell'attività della Società Cingoli.

Tale processo si è articolato in due fasi:

- mappatura delle aree a rischio: identificazione delle attività sensibili, individuazione di fattori di rischio, proiezione sui processi aziendali, gestione del rischio:

tale fase presuppone una dettagliata analisi dell'attività d'impresa volta ad individuare le aree a rischio di commissione di reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

Analizzando tali attività aziendali "a rischio", attraverso la somministrazione di questionari ad hoc ai soggetti apicali della Società, nonché tramite un'analisi della contrattualistica interna aziendale, tenuto conto delle fattispecie di reato in grado di interferire potenzialmente con l'attività aziendale, si è potuto procedere per ogni singolo reato previsto dal decreto, alla individuazione di fattori di rischio che esprimano probabilità di accadimento del reato, quindi alla valutazione dell'impatto aziendale derivante dal verificarsi del reato medesimo e all'individuazione delle funzioni societarie più sensibili al pericolo criminale in questione.

Per mappatura si intende quindi l'individuazione delle aree di attività a rischio, cioè delle aree di attività nel cui ambito si ritiene insistano maggiori possibilità di commissione dei reati ex Lege previsti.

- progettazione del sistema di prevenzione, individuazione delle misure, ponderazione della applicazione:

tale fase si concretizza nella creazione di procedure ad hoc, presidi e/o protocolli utili per evitare la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e garantire quindi un'efficace azione preventiva rispetto a ipotesi di reato in astratto valutabili di possibile verifica nell'ambito societario.

Tra i presidi utili per prevenire ed evitare la commissione di reati vengono ricomprese anche le procedure aziendali per quanto di rilievo; infatti, alcune procedure interne, per come strutturate, costituiscono validi protocolli di condotta anche nella prospettiva di difesa dai rischi di responsabilità della società per reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio, ai sensi del d.lgs. n. 231/01.

2.3 Principi ispiratori e caratteristiche salienti del Modello

Il Modello esprime la volontà della Cingoli e del suo organo amministrativo di fare tutto quanto possibile affinché l'attività svolta dalla Società sia improntata al rispetto della legge e sia ispirata a principi di correttezza, trasparenza e tracciabilità.

Il Modello mira a garantire che tutte le attività riferibili alla Società:

- siano poste in essere in osservanza delle leggi, delle misure organizzative interne, del Codice Etico (v. oltre, Capitolo 4);
- perseguano finalità chiare e lecite e non mirino a far conseguire alla Cingoli vantaggi illeciti;
- siano motivate, documentate e quindi controllabili.

Il Modello della Cingoli è coerente con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, pur con le dovute specificità che la particolarità del caso concreto impone. Le Linee Guida citate, infatti, proprio per la loro caratteristica, hanno per definizione carattere generale, laddove il modello di organizzazione, gestione e controllo deve essere predisposto con riferimento alla realtà concreta dell'ente.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ritiene che l'adozione e l'effettiva attuazione del Modello non solo debba mirare a consentire alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto, ma debba tendere a migliorare la struttura organizzativa interna ed il funzionamento della Società. In considerazione di tale circostanza, le regole dettate dal presente Modello non rappresentano un corpo a sé stante ed autosufficiente di prescrizioni comportamentali, calate "dall'alto" sulla realtà organizzativa ed operativa della Società, bensì:

- (i) il Modello prende le mosse, prima di tutto, dai principi di carattere generale e dai valori di etica aziendale espressi dal Codice Etico (v. oltre, Capitolo 4);
- (ii) al Modello, inoltre, fanno capo (e ne formano parte integrante in quanto richiamate dalle disposizioni di quest'ultimo e ricomprese nei relativi allegati) alcune ulteriori misure organizzative e gestionali che la Cingoli adotta autonomamente, in coerenza con l'adozione e l'attuazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso, in un'ottica di miglioramento a tutto tondo della propria governance societaria e dell'organizzazione interna, nonché di rispondenza alle stesse esigenze e di ispirazione ai medesimi principi che informano le disposizioni contenute nel Modello della Società [in particolare, le procedure operative aziendali della Società (v. oltre, § 2.3) e l'organigramma aziendale];
- (iii) infine, lo stesso testo del Modello, nell'ambito della presente Parte Generale e della successiva Parte Speciale, contiene una serie di prescrizioni comportamentali e procedurali "tipiche", espressamente finalizzate a far fronte al rischio di commissione

dei reati all'interno della Società, ove tale rischio non fosse già adeguatamente fronteggiato dalle regole e procedure sopra richiamate [es., a) i principi ispiratori delle regole, delle misure organizzative e delle procedure finalizzate ad impedire la commissione di Reati; b) i principi procedurali specifici contenuti in ciascuna sezione della Parte Speciale del Modello]. Tali protocolli – per quanto, appunto, a tipica vocazione preventiva della responsabilità dell'ente – poggiano necessariamente sulla struttura organizzativa in essere della Società e si integrano e completano vicendevolmente con le sopra descritte misure organizzative "generali" applicabili alla Cingoli;

(iv) in parallelo rispetto a tale insieme strutturato ed organizzato di misure organizzative ed operative, la Società ha adottato un apparato sanzionatorio posto a presidio della concreta applicazione di tutte le regole, procedure e protocolli facenti capo, sotto diversi profili, al Modello. Inoltre, sono state attribuite all'Organismo di Vigilanza le funzioni di vigilanza e di controllo sull'effettiva ed efficace attuazione del Modello stesso.

Il Modello adottato dalla Cingoli rappresenta dunque un sistema strutturato ed organico di processi, procedure ed attività di controllo (preventivo e successivo), che coinvolge ogni aspetto dell'attività della Società, attraverso la netta distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo. In particolare, i controlli coinvolgono - con ruoli e a livelli diversi - l'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, la Direzione Generale e tutto il personale della Cingoli Nicola & Figlio S.r.l., rappresentando in tal modo un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana della Società.

2.4 Le procedure operative aziendali della Cingoli Nicola & Figlio S.r.l.

Come anticipato, la Società - prendendo spunto dall'occasione costituita dall'adozione del Modello e dell'esigenza di dare a tale Modello piena attuazione, nonché tenendo conto dei principi in esso espressi – si è dotata di un buon apparato di regole procedurali interne, che tuttavia dovrà essere oggetto di successivo ampliamento.

Tale sistema di regole è finalizzato a disciplinare una serie di processi relativi allo svolgimento delle attività sociali ed all'organizzazione interna della Società, e sarà successivamente implementato con ulteriori procedure (ad esempio, "Procedura di redazione bilancio", "Procedura per il conferimento di deleghe e procure", "Procedura Gestione dei rapporti con la PA e gestione dei finanziamenti pubblici", "Procedura per l'accesso e l'utilizzo dei servizi informatici aziendali", "Procedura Gestione flussi informativi verso OdV", "Procedura Flussi monetari e finanziari", "Procedura Gestione Liberalità", "Procedura Gestione personale", "Rapporti con Società di Revisione - Collegio Sindacale", etc.), ritenute di particolare importanza sia

sotto il profilo della prevenzione dei Reati che sotto quello della razionalizzazione delle attività direttamente concernenti il core business della Cingoli.

Sui contenuti prescrittivi delle procedure operative di futura implementazione presso la Cingoli, sarà cura della Società assicurare periodicamente a tutto il personale la necessaria formazione.

2.5 Struttura del Modello adottato

Il presente Modello si compone dei seguenti documenti:

- Parte Generale del Modello;
- Parte Speciale del Modello;
- Allegati:
 - A) Codice Etico;
 - B) Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
 - C) Risk Assessment;
 - D) Statuto societario;
 - E) Organigramma societario.

2.6 Adozione del Modello

L'adozione del Modello nell'ambito della Cingoli è stata attuata secondo i seguenti criteri:

a. Predisposizione del Modello

Al fine di attendere compiutamente alle finalità di compliance con la normativa dettata dal d.lgs. n. 231/01, la società si è avvalsa dell'apporto consulenziale esterno di qualificati operatori del settore. Per la dotazione del Modello corrispondente alle esigenze di prevenzione dettate dalla normativa citata e aggiornato alla luce dei più recenti interventi normativi al riguardo, la Cingoli Nicola & Figlio s.r.l. si è avvalsa dell'apporto fornito da Servizi Professionali Evoluti – S.P.E. s.r.l.

La società opera nel campo dell'offerta di servizi professionali, consulenziali e di assistenza giuridica, amministrativa, gestionale in favore di imprese ed amministrazioni pubbliche e private. A tal fine, per lo svolgimento della propria attività, e di ogni ulteriore attività collegata, si avvale propri qualificati collaboratori nonché di uno staff consulenziale multidisciplinare di elevata qualità professionale, arricchito dall'apporto di figure professionali di livello universitario, con riconosciuto background professionale e scientifico, comprovate competenze specialistiche e qualificate esperienze nelle problematiche affrontate, nei settori legale, economico-finanziario, della revisione legale, amministrativo-gestionale.

La redazione del Modello è stata improntata ai più elevati standard di riferimento, partendo dalla rappresentazione del contesto di riferimento e dal conseguente

inquadramento degli adempimenti citati. Quindi, è stata fornita una mappatura completa delle aree di operatività aziendale, in funzione delle caratteristiche operative – desunte dalla disamina della documentazione societaria, dall’analisi dettagliata della contrattualistica attraverso la quale la società svolge la sua attività tipica, di apposite interviste/questionari condotti nei confronti del personale in funzione di maggiore rilievo ai fini in esame.

L’insieme dei dati che è stato possibile così acquisire ha consentito di focalizzare l’assetto attuale della società e le prioritarie esigenze di tutela nell’ottica in esame, in funzione dell’esigenza di garantire la efficace adozione di presidi in grado di contrastare ed impedire la possibilità di comportamenti illeciti ai sensi del D.Lgs. n. 231/01, creare un clima idoneo ad ostacolarne la possibilità di emersione o diffusione, istituire un apparato organizzativo in grado di coglierne tempestivamente eventuali manifestazioni e reprimerle opportunamente.

In questa prospettiva, l’analisi condotta è stata volta a fare emergere potenziali fattori di rischio. Si è così articolata la fase di risk assessment: sulla base di indici di rischio desunti dalla proiezione sui processi societari delle caratteristiche strutturali dei reati presupposto per la responsabilità di cui al D.Lgs. n. 231/01 – previa selezione di quei reati che concretamente possono presentare un più elevato indice di potenziale verificabilità seppure in astratto – sono state individuate corrispondenti condotte in grado di minimizzare il suddetto rischio.

Il carattere organizzativo e sistematico delle regole di condotta così enucleate è stato articolato in una serie di misure distinte per ciascun gruppo di reati potenzialmente in grado di interferire con la conduzione dell’attività societaria (sviluppati e indicati nella Parte Speciale), nonché in specifiche Procedure, che costituiscono concreti protocolli comportamentali e di flusso nei diversi processi individuati.

L’articolazione delle Procedure (riportate in allegato al Modello) è soggetta ad implementazione ed arricchimento successivo, anche in coerenza con l’orientamento delle attività aziendali. In particolare, la attività di rafforzamento dei presidi adottati richiede il completamento di talune procedure, da garantire in coerenza con la continuativa attività di monitoraggio ed implementazione delle misure poste in essere.

Il completamento effettivo dei presidi da adottare passa necessariamente per la nomina e l’insediamento di un Organismo di vigilanza in grado di assicurare elevata qualificazione professionale, indipendenza dalla società, capacità concreta di verifica della effettiva attuazione delle misure racchiuse nel Modello di organizzazione e gestione attraverso autonomi poteri di iniziativa e controllo, ai fini di competenza. A tal fine, è necessario il ricorso a risorse esterne alla società di elevata e comprovata qualificazione, nonché la dotazione di adeguate risorse finanziarie, anche a garanzia della autonomia di esercizio del mandato.

b. Approvazione del Modello

L'adozione del Modello e di eventuali modifiche ed integrazioni sono di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione della società Cingoli Nicola & Figlio s.r.l..

Il presente Modello è stato adottato in data 09/01/2025 (con delibera del Consiglio di Amministrazione)

c. Applicazione e verifica dell'applicazione del Modello

È rimessa all'organo amministrativo (Consiglio di Amministrazione della Cingoli) la responsabilità dell'applicazione del Modello di Organizzazione adottato, delle relative procedure operative e dei protocolli ivi previsti.

In ogni caso, la corretta attuazione ed il controllo sul rispetto delle disposizioni aziendali e, quindi, delle regole contenute nel presente Modello, costituiscono anche un obbligo ed un dovere di tutto il personale della Società e, in particolare, di ciascun dirigente e responsabile di funzione cui è demandata, nell'ambito della propria competenza, la responsabilità primaria sul controllo delle attività, specialmente di quelle a rischio.

Restano compito primario dell'OdV le attività di verifica e di controllo in merito all'applicazione del Modello di organizzazione adottato.

3. ANALISI DEI RISCHI DI COMMISSIONE DEI REATI ALL'INTERNO DELLA CINGOLI NICOLA & FIGLIO S.R.L.

3.1 Breve descrizione della realtà aziendale e della struttura organizzativa della Cingoli

La Società Cingoli Nicola & Figlio è stata costituita il 9 febbraio 1978 da Nicola e Giuseppe Cingoli, padre e figlio, dapprima con la forma sociale di collettiva di persone, poi trasformata in società di capitali.

L'attività sociale, nell'ambito dell'ampia previsione statutaria, è stata da subito ristretta e riservata al restauro di edifici monumentali e all'esecuzione di scavi archeologici.

La struttura organizzativa della Società è molto concentrata. Il potere decisionale della sede, essenzialmente riservato a Giuseppe Cingoli, raggiunge le strutture operative dei cantieri o direttamente o per tramite della struttura tecnica. A ciascun cantiere è preposto quasi sempre un tecnico (geometra) o, laddove l'esiguità e la semplicità dei lavori non lo dovessero richiedere, un capocantiere con funzione organizzativa.

La verifica della programmazione e la valutazione delle problematiche esecutive, laddove rinviabili, viene discussa settimanalmente in sede, generalmente a fine settimana.

In ogni caso, l'organizzazione interna della Società è strutturata secondo l'organigramma aziendale della Società, in grado di esprimere i ruoli, le funzioni e le linee gerarchiche all'interno della struttura organizzativa. La conoscenza e la diffusione dell'organigramma aziendale all'interno della Cingoli sono garantiti dalla sua libera consultabilità da parte dei dipendenti mediante accesso ad una specifica sezione del sito internet aziendale (www.impresacingoli.it).

La Cingoli ha statuito di adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo allo scopo di:

- a) promuovere e valorizzare in misura ancora maggiore una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione delle proprie attività;
- b) introdurre un meccanismo che consenta di istituire un processo permanente di analisi delle attività aziendali, volto ad individuare le aree nel cui ambito possano astrattamente configurarsi i reati indicati nel D.Lgs. n. 231/2001;
- c) introdurre principi di controllo a cui il sistema organizzativo debba conformarsi così da poter prevenire nel concreto il rischio di commissione dei reati indicati dal D.Lgs. n. 231/2001 nelle specifiche attività emerse a seguito dell'attività di analisi delle aree sensibili;
- d) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto degli esplicitati principi di controllo;

- e) istituite un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul concreto funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne il suo aggiornamento.

Le regole contenute nel seguente modello si applicano a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, ai dipendenti, nonché ai consulenti, collaboratori, agenti, procuratori e, in genere, a tutti i terzi che agiscono per conto della Società nell'ambito delle attività oggetto di corrispondente mappatura. I soggetti ai quali il modello si rivolge sono tenuti, pertanto, a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

L'art. 6 comma 2, lett. a), D.Lgs. n. 231/2001 dispone che il modello debba "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati". L'individuazione degli ambiti in cui possono astrattamente essere commessi i reati implica una valutazione dettagliata di tutti i processi aziendali, volta a verificarne l'astratta configurabilità delle fattispecie di reato indicate nel D.Lgs. n. 231/2001, e l'inefficacia degli elementi di tutela e controllo esistenti a prevenirne la commissione. Le attività di cui si tratta devono essere adeguatamente documentate sia sotto il profilo decisionale che sotto il profilo operativo, affinché siano disponibili in qualunque momento informazioni:

- a) sulle ragioni che hanno portato al compimento, ivi compresa la valutazione dei presupposti e della correttezza degli stessi;
- b) sui soggetti che ne presidiano il compimento o forniscano le necessarie autorizzazioni;
- c) sulla concreta attuazione nel rispetto dei presupposti.

Per raggiungere le finalità di cui al D.Lgs. n. 231/2001 è necessario, pertanto, individuare innanzitutto le aree di rischio connesse alle attività e servizi svolti dalla Cingoli, come descritte nel Modello.

3.2 Definizione del perimetro soggettivo di applicazione del Modello

Prendendo le mosse da quanto sopra esposto, assume rilievo – ai fini dell'individuazione delle aree a rischio di commissione dei reati di cui al Decreto nell'ambito delle attività svolte dalla Cingoli – la determinazione dell'ambito d'applicazione dei presupposti soggettivi della normativa in questione. In particolare, è necessario identificare i soggetti (sia soggetti apicali, che personale sottoposto all'altrui direzione) dalla cui condotta illecita può derivare l'estensione della responsabilità a carico della Società.

Tutto il personale societario, compresi i collaboratori facenti capo alla struttura organizzativa della Società che non siano legati a quest'ultima da un rapporto di lavoro dipendente, ricadono all'interno del perimetro della suddetta analisi.

Con riferimento ai soggetti estranei all'organizzazione aziendale, ma con cui la Cingoli intrattiene rapporti stabili e continuativi (es. consulenti esterni, partners commerciali), si rende opportuno verificare la concreta esistenza di:

- poteri di indirizzo da parte della Cingoli: vale a dire la facoltà di impartire ordini e direttive specifiche e vincolanti riguardanti l'esecuzione dell'incarico conferito e le modalità di attuazione;
- poteri di controllo sulle diverse fasi di espletamento della prestazione lavorativa;
- potere disciplinare e di censura.

Alla luce di tali considerazioni, si è dunque ritenuto opportuno estendere l'attività di mappatura delle attività a rischio di reato, includendo nel Modello anche gli outsourcer per l'operatività qualificabile come direttamente collegata con il ciclo operativo della Società.

Ciò si traduce nell'impegno della Società a garantire il rispetto delle procedure e del Codice Etico anche da parte degli stessi, attraverso idonei strumenti di carattere contrattuale, nonché attraverso una costante attività di informazione nei loro confronti, in merito ai contenuti essenziali del Modello.

3.3 Ambiti sensibili al rischio reato

In base alle informazioni fornite dai responsabili di ciascuna Area organizzativa, nonché alla disamina delle caratteristiche operative come desumibili dalla documentazione operativa fornita dalla società ed esaminata, è possibile identificare ambiti specificamente sensibili al rischio di verifica di alcuni tra i reati presupposto.

In ragione dell'attività della Cingoli, si è ritenuto di concentrare le maggiori attenzioni sulla valutazione della sussistenza dei profili di rischio in relazione a talune tipologie di reato, e precisamente:

- a. i reati contro la Pubblica Amministrazione;
- b. i reati contro il patrimonio dello Stato o di Enti pubblici;
- c. i reati societari;
- d. il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
- e. i reati di riciclaggio ed autoriciclaggio;
- f. i reati in materia di sicurezza del lavoro;
- g. i reati informatici;
- h. i reati ambientali;
- i. i reati tributari;
- j. delitti contro il patrimonio culturale;
- k. riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

Per quanto invece attiene ai reati relativi al finanziamento di organizzazioni terroristiche, ai reati di criminalità organizzata, ai reati transnazionali, ai reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in

strumenti o segni di riconoscimento, ai reati di abuso di mercato, ai reati contro l'industria ed il commercio, ai reati in materia di violazione del diritto d'autore, al reato d'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, ai reati contro la personalità individuale (fatta eccezione per la fattispecie sopra menzionata), al reato d'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, ai reati di razzismo e xenofobia, al reato di contrabbando, al reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili ed alle frodi in competizioni sportive si è ritenuto che la specifica attività svolta dalla Cingoli non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa.

Si è stimato esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello che nel Codice Etico della Società, ove si vincolano gli esponenti aziendali, i collaboratori ed i partners commerciali al rispetto dei valori di solidarietà, di tutela della personalità individuale, di correttezza, di trasparenza, di moralità, di rispetto delle leggi e dei provvedimenti delle autorità pubbliche (ed, in primis, dell'autorità giudiziaria).

Nella predisposizione dei presidi a tutela della società, si è tenuto conto, oltre che delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, anche della casistica venutasi a creare nel corso degli anni, grazie alle sempre più numerose pronunce dei giudici di merito e di legittimità, in materia di responsabilità degli enti.

Con attenzione alle caratteristiche funzionali dell'operatività della società, sono state identificate specifiche aree, volte ad abbracciare processi in grado di intersecare i potenziali indici di rischio desumibili dalle categorie di reato sopra indicate, e pertanto qualificabili come aree sensibili al rischio reato specifico. Le aree funzionali nel cui ambito è riscontrabile la sussistenza del rischio di commissione delle fattispecie di reato di cui al D.Lgs. n. 231/01 sono le seguenti:

- a. attività di approvvigionamento;
- b. attività commerciale e di erogazione di servizi;
- c. attività di gestione finanziaria;
- d. attività di gestione amministrativa;
- e. attività di valutazione e gestione degli investimenti e delle spese realizzati con fondi pubblici;
- f. attività relativa ai rapporti con enti pubblici per richieste di autorizzazioni e in occasione di ispezioni;
- g. attività di gestione delle risorse umane;
- h. apparato disciplinare e sanzionatorio relativo al personale;
- i. attività antinfortunistica e di tutela dell'igiene e della sicurezza sui luoghi di lavoro;
- j. attività di monitoraggio incarichi a soggetti esterni.

4. IL CODICE ETICO

4.1 Identificazione del Codice Etico

Tra i principali e più generali protocolli preventivi, occorre menzionare il Codice Etico adottato dalla Cingoli, i cui principi sono resi effettivi attraverso l'adozione del Modello, integrandosi con esso.

Il Codice Etico è un documento di portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale", che la Cingoli riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza a tutto il personale e a tutti coloro che, anche all'esterno della Società, cooperano al perseguimento dei fini aziendali.

La Società è impegnata ad un'effettiva diffusione, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con essa collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa ed alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l'attività d'impresa si svolga nel rispetto dei principi dettati dal Codice Etico.

Il compito di vigilare sulla corretta e costante applicazione aziendale del Codice Etico viene affidato all'Organismo di Vigilanza, con riferimento alla Società nel suo complesso.

La Società ribadisce il carattere di cogenza e precettività del Codice Etico e la possibilità di comminare sanzioni disciplinari commisurate alla gravità delle eventuali infrazioni accertate.

4.2 Funzione del Modello in rapporto al Codice Etico

Le prescrizioni del Modello sono coerenti e conformi ai principi di comportamento contenuti nel Codice Etico adottato dalla Società, pur avendo il Modello finalità specifiche di ottemperanza al Decreto.

Sotto tale profilo, infatti:

- come si è accennato, il Codice Etico rappresenta uno strumento suscettibile di applicazione sul piano generale, predisposto allo scopo di formalizzare quei principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come proprio e che deve essere recepito da tutta la popolazione aziendale;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione dei Reati.

Entrambi gli strumenti perseguono, nella loro concreta attuazione, un obiettivo comune: salvaguardare il rispetto della legalità nell'operato aziendale, anche a prescindere da possibili situazioni di responsabilità contestate ai suoi esponenti. Ogni destinatario dei precetti contenuti in tali documenti è consapevole che, in nessun caso, l'intenzione di agire nell'interesse o a vantaggio della Società giustifica il compimento di atti e comportamenti in contrasto con le prescrizioni del Modello e del Codice Etico, ai quali deve riconoscersi valore prioritario ed assoluto.

5. PROTOCOLLI E PRINCIPI GENERALI

5.1 Protocolli generali

La mappatura delle aree e attività aziendali a rischio di reato, di cui al precedente Capitolo 3, ha consentito di definire i processi sensibili, nelle cui fasi, sottofasi o attività potrebbero, in linea di principio, verificarsi le condizioni, le circostanze o i mezzi per la commissione dei Reati di cui al Decreto, anche in via strumentale alla concreta realizzazione delle fattispecie criminosa.

Con riferimento a tali processi, si ritiene assolutamente necessario e prioritario che tutti i processi aziendali sensibili della Società si uniformino ai seguenti principi (da intendersi quali protocolli generali):

- separazione dei compiti, attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- proceduralizzazione delle attività a rischio di reato, al fine di:
 - a. definire e regolamentare le modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
 - b. garantire la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
 - c. garantire, ove necessario, l'"oggettivazione" dei processi decisionali e limitare decisioni aziendali basate su scelte discrezionali non legate a predefiniti criteri oggettivi;
- istituzione, esecuzione e documentazione di attività di controllo e vigilanza sui processi e sulle attività a rischio di reato;
- esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione delle informazioni dall'accesso fisico o logico ai dati e agli asset del sistema informativo aziendale, in particolare con riferimenti ai sistemi gestionali e contabili.

5.2 Principi generali per la redazione delle procedure

Le procedure della Società si conformano ai principi ispiratori del Modello, ai principi generali elencati nei paragrafi che seguono ed ai principi, definiti in ciascuna delle sezioni della Parte Speciale del Modello, relativi alle specifiche attività cui rispettivamente si riferiscono.

Allo stesso modo, le attività e i servizi che la Cingoli riceve da società terze dovranno essere svolti in aderenza e nel rispetto dei principi definiti nel presente Modello.

L'Amministrazione, coadiuvata dalle competenti funzioni aziendali, provvede periodicamente a verificare e revisionare le procedure esistenti ed i protocolli aggiuntivi in modo da attuare ed applicare efficacemente i principi che ispirano la redazione del Modello.

5.3 Mappatura delle attività a rischio

Il D.Lgs. n. 231/01 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto.

Di conseguenza, si è proceduto ad un'analisi approfondita dell'attività svolta dalla Società. In primo luogo, si è analizzata la struttura organizzativa rappresentata nell'organigramma aziendale che individua le diverse Unità organizzative, evidenziandone ruoli e linee di riporto gerarchico-funzionali.

Successivamente, si è provveduto ad analizzare le attività aziendali attraverso le informazioni raccolte grazie alla somministrazione di questionari ad hoc ai referenti aziendali che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza.

Come anticipato, i risultati di detta attività sono stati raccolti e formalizzati in una scheda descrittiva che forma parte integrante del presente Modello, denominata "Mappatura delle attività a rischio" e che illustra in dettaglio i profili di rischio della Cingoli relativi alla commissione dei Reati ricompresi nel D.Lgs. n. 231/01.

In particolare, la Mappatura delle attività a rischio-reato riporta le attività corrispondenti alle aree aziendali (declinate a loro volta in una serie di esempi operativi di singoli segmenti operativi) a rischio di possibile commissione dei Reati (c.d. "attività sensibili").

5.4 La struttura del sistema organizzativo e di controllo

Nella predisposizione del presente Modello e sulla base dei processi aziendali risultati rilevanti in chiave 231, si è inoltre esaminato il sistema organizzativo e di controllo esistente, strutturato in una serie di presidi, adottati dalla

Società, al fine di verificarne l' idoneità a prevenire i Reati previsti dal Decreto nelle aree di attività aziendale identificate a rischio.

Ad oggi, in particolare, il relativo quadro di riferimento si basa, oltre che sulle regole comportamentali riportate nel paragrafo 5.5 e sui protocolli di controllo declinati nella Parte Speciale, altresì sui seguenti elementi:

- il quadro normativo e regolamentare applicabile alla Società, ivi compreso quello proprio del settore in cui la Società opera e al quale si attiene rigorosamente;
- il Codice Etico della Società;
- il sistema di deleghe e procure esistente.

L'attuale sistema organizzativo e di controllo della Cingoli, inteso come apparato volto a gestire e monitorare i principali rischi aziendali, assicura il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza nell'impiegare le risorse aziendali, nel proteggersi dalle perdite e nel salvaguardare il patrimonio della Società;
- rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili in tutte le operazioni ed azioni della Società;
- affidabilità delle informazioni, da intendersi come comunicazioni tempestive e veritiere, nei confronti dei Destinatari, degli investitori e del mercato, a garanzia del corretto svolgimento di ogni processo decisionale.

Alla base di detto sistema sono posti i seguenti principi, ripresi e declinati nelle procedure aziendali e nei protocolli di controllo:

- ogni operazione, transazione e azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- il sistema garantisce, anche attraverso una coerente attribuzione di poteri e deleghe e di livelli autorizzativi, l'applicazione del principio di segregazione dei compiti (per il quale nessuno deve poter gestire un intero processo in autonomia).

5.5 Regole comportamentali

- Comportamenti da tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità di vigilanza

Le seguenti regole di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello Integrativo che, a qualunque titolo, e per conto o nell'interesse della Cingoli, intrattengano rapporti con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o, più in generale, con la Pubblica Amministrazione e/o con le Autorità di vigilanza. In via generale, ai Destinatari è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o

indirettamente, qualunque reato, ivi compreso il reato di induzione indebita a dare o promettere utilità previsto dall'art. 25 del D.lgs. n. 231/01.

In particolare, coerentemente con i principi deontologici aziendali di cui al Modello e al Codice Etico, è fatto divieto di:

- promettere o effettuare erogazioni in denaro a favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione o delle Autorità di Vigilanza, italiane o straniere, e su richiesta di questi ultimi, al fine di ottenere benefici per la Società;
- promettere o concedere vantaggi di qualsiasi natura in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione o delle Autorità di Vigilanza, italiane o straniere, e su richiesta di questi ultimi, al fine di influenzarne l'indipendenza di giudizio o assicurare un qualsiasi vantaggio alla Società;
- effettuare prestazioni o pagamenti in favore di collaboratori, fornitori, consulenti, partner o altri soggetti terzi che operino, per conto della Società, presso la Pubblica Amministrazione o le Autorità di Vigilanza, che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi ovvero in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;
- favorire, nei processi di acquisto, collaboratori, fornitori, consulenti, partner o altri soggetti terzi in quanto indicati da rappresentanti della Pubblica Amministrazione o delle Autorità di Vigilanza;
- prendere in considerazione un'opportunità di impiego che possa avvantaggiare un rappresentante della Pubblica Amministrazione o delle Autorità di Vigilanza, italiane o straniere, e su richiesta di quest'ultimo;
- assecondare, in generale, qualsiasi richiesta illecita proveniente da soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione o ad Autorità di Vigilanza, mediante la promessa o la dazione di denaro o altri vantaggi;
- accordare omaggi a soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione o ad Autorità di Vigilanza su richiesta di questi ultimi.

E' fatto obbligo ai Destinatari che, per conto della Cingoli, intrattengano rapporti con l'autorità giudiziaria (nell'ambito di procedimenti di qualsiasi natura) di applicare le medesime regole comportamentali anche in detti rapporti.

- Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati societari, introdotti dal D.Lgs. 61/2002 e modificati dalla Legge 262/2005 nonché dalla Legge 190/2012 e, da ultimo, dalla Legge 69/2015

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività

“sensibili” rispetto al reato di corruzione tra privati di cui all’art. 25-ter del D.lgs. n. 231/01.

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai Soci e al pubblico un’informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- osservare le norme poste dalla legge a tutela dell’integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere.

È fatto espresso divieto ai Destinatari, di:

- rappresentare o trasmettere per l’elaborazione e la rappresentazione in bilancio, relazioni o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà, ovvero predisporre comunicazioni sociali che non rappresentino in modo veritiero la situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
 - omettere informazioni e dati imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
 - concedere denaro, altre utilità quali omaggi o promesse d’assunzione, in favore di parenti e affini e/o soggetti segnalati da amministratori, direttori generali, dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e sottoposti alla vigilanza di questi ultimi responsabili di curare i rapporti commerciali presso i clienti i fornitori e i partner commerciali, al sol fine di influenzarne l’indipendenza di giudizio;
 - promettere o concedere denaro o altre utilità ad amministratori, dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e direttori di società terze, al fine di indurli a praticare sconti o ad eseguire altre prestazioni a beneficio della Società.
- Comportamenti da tenere nell’ambito delle attività “sensibili” rispetto ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio introdotti dal D.Lgs. 231/2007 e modificati dalla L. 186/2014

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività “sensibili” rispetto al reato di autoriciclaggio di cui all’art. 25-novies del D.lgs. n. 231/01.

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

- rispettare le disposizioni normative in materia contabile e fiscale, compresi i termini previsti dalla normativa applicabile per la presentazione delle dichiarazioni contabili/fiscali e il successivo versamento delle imposte da esse risultanti;
- custodire in modo corretto ed ordinato le scritture contabili e gli altri documenti di cui sia obbligatoria la conservazione ai fini fiscali, approntando difese fisiche e/o informatiche che impediscano eventuali atti di distruzione e/o occultamento;
- coordinarsi con gli outsourcer coinvolti nella redazione delle suddette scritture;
- in tutte le dichiarazioni di natura contabile/fiscale, garantire la veridicità e la completezza dei dati esposti;
- nei servizi intercompany, rispettare rigorosamente i requisiti di certezza, inerenza, determinabilità e congruità di tutti i costi generati da questo tipo di operazioni, conservando copia di tutta la documentazione e corrispondenza idonea a confermare l'effettività, la congruenza e l'utilità della prestazione.

In via generale, è fatto espresso divieto ai Destinatari, di:

- trasferire a qualsiasi titolo, se non per il tramite di banche o istituti di moneta elettronica o Poste Italiane S.p.A., denaro contante o libretti di deposito bancari o postali al portatore o titoli al portatore in euro o in valuta estera, quando il valore dell'operazione, anche frazionata, sia complessivamente pari o superiore al valore limite previsto dalla vigente normativa;
- emettere assegni bancari e postali per importi superiori a quelli previsti dalla normativa vigente e che non rechino l'indicazione del nome o della ragione sociale del beneficiario e la clausola di non trasferibilità;
- effettuare pagamenti su conti correnti esteri nei confronti di persone fisiche residenti in Italia o di enti aventi sede legale in Italia;
- effettuare versamenti su conti correnti cifrati o presso Istituti di credito privi di insediamenti fisici;
- impiegare, sostituire o trasferire somme di denaro di cui si conosca o, comunque, si sospetti la provenienza illecita;
- porre in essere condotte volte ad occultare i proventi derivanti da eventuali reati commessi nel presunto interesse o vantaggio della Società;
- effettuare pagamenti su conti correnti di banche operanti in paesi ricompresi nelle liste "tax heaven" e in favore di società "off-shore";
- indicare elementi passivi fittizi avvalendosi di fatture o altri documenti aventi rilievo probatorio analogo alle fatture, per operazioni inesistenti;
- indicare elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo o elementi passivi fittizi (es. costi fittiziamente sostenuti e/o ricavi indicati in

misura inferiore a quella reale) facendo leva su una falsa rappresentazione nelle scritture contabili obbligatorie e avvalendosi di mezzi idonei ad ostacolarne l'accertamento;

- indicare una base imponibile in misura inferiore a quella effettiva attraverso l'esposizione di elementi attivi per un ammontare inferiore a quello reale o di elementi passivi fittizi;
 - porre in essere attività e/o operazioni volte a creare disponibilità extracontabili (ad esempio ricorrendo a fatture per operazioni inesistenti o alla sovra fatturazione), ovvero volte a creare fondi extracontabili o "contabilità parallele".
- Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati colposi per la tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, introdotti dalla Legge 03.08.2007, n. 123 e successivamente modificati dall'art. 300 del D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico Sicurezza Lavoro).

La Cingoli promuove la diffusione di una cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi connessi alle attività lavorative svolte nella propria sede, nelle proprie unità locali ed in tutti gli ambienti di lavoro sotto sua diretta responsabilità, richiedendo, a ogni livello, comportamenti responsabili e rispettosi delle norme vigenti a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

In ogni caso, è fatto obbligo a tutti i destinatari, a vario titolo coinvolti nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro della Società, di dare attuazione, ciascuno per la parte di propria competenza, alle deleghe ricevute, alle funzioni assegnate, alle misure di prevenzione e di protezione predisposte a presidio dei rischi connessi alla sicurezza identificati nei Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR).

In particolare per un'effettiva prevenzione dei rischi e in conformità agli adempimenti prescritti dal D.Lgs. 81/2008 come successivamente modificato e integrato, nonché in coerenza con la ripartizione di ruoli, compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, è fatta espressa richiesta:

- ai soggetti della Società (Datore di Lavoro e Delegati del Datore di Lavoro in materia di salute e sicurezza ex art. 16 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.) di svolgere i compiti loro attribuiti in tale materia nel rispetto delle deleghe e procure ricevute, delle misure di prevenzione adottate e delle procedure esistenti, avendo cura di informare e formare il personale che, nello svolgimento delle proprie attività, sia esposto a rischi connessi alla sicurezza sul lavoro;
- ai soggetti nominati dalla Società o eventualmente eletti dal personale ai sensi del D.Lgs. 81/2008 (quali ad es. il Responsabile del Servizio

Prevenzione e Protezione, gli Addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione, gli Incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, lotta antincendio, evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo, gli Addetti al Primo Soccorso, il Medico competente, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza), di svolgere, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e attribuzioni, i compiti di sicurezza specificamente affidati dalla normativa vigente e previsti nel sistema sicurezza adottato dalla Società;

- a tutti i dipendenti di aver cura della propria sicurezza e salute e di quella delle altre persone che hanno accesso alle strutture della Società, e di osservare le misure e le istruzioni sulla sicurezza.

La violazione delle regole, sia dell'ente sia normative in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, costituisce violazione del Modello e pertanto illecito disciplinare sanzionabile dalla Società.

- Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati ambientali introdotti dal D.Lgs. 121/2011 e modificati con Legge 68/2015.

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto al reato di gestione di rifiuti non autorizzata di cui all'art. 25-undecies del D.lgs. n. 231/01.

In particolare, ai Destinatari è richiesto di:

- verificare le autorizzazioni e le iscrizioni dei gestori ambientali cui la Società affida le attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio e intermediazione dei rifiuti;
- verificare che i fornitori di servizi connessi alla gestione dei rifiuti, ove richiesto dal D.Lgs. 152/2006 e dalle ulteriori fonti normative e regolamentari, diano evidenza, dell'autorizzazione relativa alla natura del servizio prestato e del rispetto della disciplina in materia di gestione dei rifiuti e di tutela dell'ambiente;
- accertare, prima dell'instaurazione del rapporto, la rispettabilità e l'affidabilità dei fornitori di servizi connessi alla gestione dei rifiuti;
- accertarsi, in caso di affidamento di opere in appalto sugli immobili di proprietà della Società, delle corrette modalità di gestione e di smaltimento dei rifiuti da parte dell'impresa appaltatrice;
- gestire i rapporti con i funzionari degli Enti della Pubblica Amministrazione preposti al controllo della normativa ambientale, secondo principi di massima trasparenza, collaborazione, disponibilità e nel pieno rispetto del ruolo istituzionale della Pubblica Amministrazione, dando puntuale e sollecita esecuzione alle prescrizioni e agli adempimenti richiesti.

È fatto espresso divieto ai Destinatari, di:

- porre in essere, contribuire o concorrere a causare la realizzazione di comportamenti – anche colposi – atti a cagionare abusivamente una compromissione o un deterioramento significativi e misurabili dell’ambiente.
- Comportamenti da tenere nell’ambito delle attività “sensibili” rispetto ai reati di criminalità informatica, introdotti dalla Legge 18.03.2008, n. 48.

Le seguenti regole di comportamento di carattere generale si applicano ai destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, sono incaricati della gestione e manutenzione dei server, delle banche dati, delle applicazioni e dei client, nonché a tutti coloro che abbiano avuto assegnate password e chiavi di accesso al sistema informativo:

- il personale può accedere al sistema informativo unicamente attraverso i codici di identificazione assegnati univocamente;
- il personale si astiene da qualsiasi condotta che possa compromettere la riservatezza e integrità delle informazioni e dei dati della Società e dei terzi;
- il personale si astiene da qualsiasi condotta diretta a superare o aggirare le protezioni del sistema informatico dell’ente o altrui;
- il personale conserva i codici identificativi assegnati, astenendosi dal comunicarli a terzi;
- il personale non installa programmi senza le autorizzazioni previste nelle procedure interne;
- il personale non può utilizzare modalità di connessione diverse rispetto a quelle fornite e autorizzate dalla Società nell’espletamento dell’attività lavorativa resa in suo favore.
- Comportamenti da tenere nell’ambito delle attività “sensibili” rispetto ai reati tributari, introdotti dall’articolo 39, comma 2, del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito con modificazioni dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157.

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualsiasi titolo, siano coinvolti nelle attività sensibili rispetto ai reati tributari previsti dall’art. 25-quinquiesdecies del D.Lgs. n. 231/2001.

A tali soggetti, in via generale, è richiesto di:

- rispettare scrupolosamente le disposizioni della Società e tutte le procedure formalizzate, ritenute idonee a fornire modalità operative per

lo svolgimento, l'archiviazione delle attività relative alla gestione delle acquisizioni di beni e servizi, alla gestione degli adempimenti contabili, fiscali e contributivi;

- verificare che i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate;
- verificare che ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere adeguatamente registrata ed il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali dovendo essere tracciabili le eventuali cancellazioni o distruzioni di registrazioni effettuate;
- fermo restando i protocolli specifici nella gestione di acquisizione di beni e servizi, verificare che per i nuovi fornitori e/o soggetti con cui la Società si relaziona per la prima volta, siano stati effettuati opportuni controlli presso la Camera di Commercio e comunque di avere informative idonee a valutare l'affidabilità del soggetto che emette la fattura;
- instaurare e mantenere qualsiasi rapporto con i terzi in tutte le attività relative all'acquisto o alla vendita di beni e servizi sulla base di criteri di correttezza e trasparenza che garantiscano il buon andamento della funzione e/o servizio e l'imparzialità nello svolgimento degli stessi;
- osservare rigorosamente tutte le leggi e i regolamenti che disciplinano l'attività della Società, con particolare riferimento alle attività che comportano la gestione di erogazioni, l'emissione di documenti contabili sia attivi, sia passivi;
- instaurare e mantenere qualsiasi rapporto con l'Agenzia delle Entrate sulla base di criteri di massima correttezza e trasparenza;

Più in generale coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, erogazione di contributi, finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.) devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi.

E' fatto espresso divieto ai Destinatari di:

- presentare dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- esibire documenti e dati incompleti e/o comunicare dati falsi e alterati alla Pubblica Amministrazione oppure sottrarre e/o omettere l'esibizione di documenti veri;
- alterare il funzionamento di sistemi informativi e telematici o manipolare i dati in essi contenuti;
- porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie dei reati tributari previsti dall'art. 25 quinquiesdecies del D.lgs. n. 231/01 (dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per

operazioni inesistenti, dichiarazione fraudolenta mediante uso di altri artifici, emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, occultamento o distruzione di documenti contabili, sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte) e comunque porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle previste, possano potenzialmente diventarle.

- Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai delitti contro il patrimonio culturale e al riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, introdotti dall'articolo 3, comma 1, della Legge 9 marzo 2022, n. 22.

Il *core business* nel quale ha, da sempre, operato la società è principalmente quello degli appalti pubblici e privati, relativo alla progettazione e realizzazione di opere di restauro e risanamento conservativo di beni mobili e di beni immobili monumentali (teatri, chiese, santuari, monasteri, palazzi storici, ecc.), ad alto valore storico e artistico, sottoposti a tutela ai sensi delle disposizioni in materia di beni culturali e ambientali. Detta specifica attività induce, dunque, a ritenere necessaria una approfondita valutazione del rischio di commissione dei reati in oggetto.

In tutti i lavori su beni culturali, che possano articolarsi nelle seguenti tipologie:

- a) scavo archeologico, comprese le indagini archeologiche subacquee;
- b) monitoraggio, manutenzione e restauro di beni culturali immobili;
- c) monitoraggio, manutenzione e restauro dei beni culturali mobili, superfici decorate di beni architettonici e materiali storicizzati di beni immobili di interesse storico, artistico o archeologico;

la Cingoli si impegna a rispettare e far rispettare a tutti i suoi dipendenti, collaboratori e consulenti le norme di legge, in specie il codice degli appalti (D.Lgs. 50/2016 e s.m.i.), il codice dei beni culturali e paesaggio (D.Lgs. 22 gennaio 2004, n. 42 e s.m.i.), il Testo Unico sulla Sicurezza (D.Lgs. 81/08 e s.m.i.), il nuovo Codice in tema di appalti (D.Lgs. 36/2023 e s.m.i.), la norma ISO 9001:2015, il D.M., 2017, n. 154 che disciplina gli appalti pubblici di lavori riguardanti i beni culturali, nonché le prescrizioni del presente Modello.

Le responsabilità devono essere attribuite nel rispetto del principio di separazione delle funzioni.

È fatto obbligo svolgere un'attività di informazione e formazione specifica.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

6.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto che regola le condizioni di esonero dell'Ente dalla responsabilità, è istituito presso la Cingoli Nicola & Figlio S.r.l. un Organismo di Vigilanza (OdV) al quale, in forza di autonomi poteri di iniziativa e controllo, è assegnato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di suggerirne l'aggiornamento.

Tale organismo deve svolgere attività specialistiche che presuppongano la conoscenza di strumenti e tecniche *ad hoc* ed il suo operato deve essere caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione.

Sulla base del D. Lgs. 231/2001, l'Organo a cui affidare il compito di vigilare sul Modello, deve avere i seguenti requisiti:

- Autonomia ed indipendenza: l'OdV deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente della società. Tali requisiti possono considerarsi soddisfatti prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice aziendale. Al fine di garantire tali requisiti, inoltre, ad esso non devono essere attribuiti compiti operativi che ne minerebbero l'obiettività di giudizio nell'esercizio delle sue funzioni. Al fine di svolgere in assoluta indipendenza le proprie funzioni, l'OdV dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale, approvato dal CdA su proposta dell'Organismo stesso; in tal modo quest'ultimo potrà disporre di una dotazione adeguata di risorse finanziarie per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti ed a coprire il compenso del componente dell'Organismo. A salvaguardia del principio di autonomia ed indipendenza è esclusa la possibilità di far parte dell'Organismo di Vigilanza a coloro i quali si trovano in situazioni di:
 - conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti che si andrebbero a svolgere;
 - di relazioni di parentela, di coniugio o affinità entro il IV grado con componenti dell'Organo Amministrativo, soggetti apicali in genere, sindaci della società e revisori incaricati dalla Società di revisione con componenti degli organi sociali e con il vertice.

- **Onorabilità:** adeguati requisiti di onorabilità devono essere posseduti sin dal momento della nomina a componente dell'OdV; in base a tale principio non può essere eletto a componente dell'ODV colui il quale:
 - si trova nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c. (interdizione, inabilitazione, fallimento, condanna alla pena accessoria dell'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o dell'incapacità ad esercitare uffici direttivi)
 - sia stato condannato con sentenza irrevocabile o con sentenza non definitiva anche se a pena condizionalmente sospesa, fatti salvi gli effetti della riabilitazione, per uno dei reati tra quelli cui è applicabile il D.Lgs. n. 231/2001 o reati la cui pena edittale massima sia superiore a 5 anni. Per sentenza di condanna si intende anche la sentenza resa ex art. 444 c.p.p.;
 - abbia rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, anche con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la loro carica;
 - abbia subito l'applicazione delle sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 quater del D. Lgs. n. 58/1998.
- **Professionalità:** per svolgere efficacemente le funzioni affidategli, l'OdV deve possedere, un bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale di analisi dei sistemi di controllo (organizzazione aziendale, finanza, analisi di procedure, ecc.) e di tipo giuridico. Tali tecniche possono essere utilizzate:
 - in via preventiva, per indicare eventuali ed opportune modifiche del Modello, al fine di adottare le misure più idonee a prevenire la commissione di reato;
 - in via continuativa, per verificare il rispetto dei comportamenti codificati con l'effettiva operatività;
 - a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare il reato e chi lo abbia commesso.

Relativamente alle competenze giuridiche, ed in particolare alla disciplina penale, al fine di poter svolgere l'attività di prevenzione per la realizzazione dei reati, l'OdV deve conoscere la struttura e le modalità realizzative dei reati sia tramite l'utilizzo di risorse aziendali interne e/o di consulenza esterna.

- **Continuità d'azione:** al fine di garantire un'efficace e costante attuazione del modello, è necessaria la presenza di una struttura dedicata all'attività di vigilanza sul Modello, priva di mansioni operative che possa portarla

ad assumere decisioni che abbiano effetti economico-finanziari; tale struttura può comunque fornire pareri consultivi sulla costruzione del modello, in fase di redazione dello stesso.

L'autonomia e l'indipendenza richieste dalla disciplina presuppongono che l'Organismo di Vigilanza della Cingoli sia posto, nello svolgimento delle sue funzioni, all'esterno dei processi operativi della Società, in posizione di staff al Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con i singoli responsabili delle strutture operative aziendali della Società.

6.2 Composizione dell'Organismo di Vigilanza

La Società ritiene che l'istituzione di un Organismo di Vigilanza in composizione monocratica consenta di coniugare adeguatamente i requisiti di autonomia e professionalità, principalmente alla luce delle esperienze e della professionalità acquisite, con le specificità della società.

In considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza (funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello), il relativo incarico è affidato a qualificato professionista esterno appositamente individuato con l'approvazione del presente documento da parte del Consiglio di Amministrazione della Cingoli.

6.3 Durata in carica, requisiti, decadenza e sostituzione dei membri

Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, nonché la continuità d'azione, la durata dell'incarico è fissata in anni tre (3), eventualmente rinnovabili con provvedimento del CdA. In occasione della prima istituzione la durata dell'incarico è fissata in un anno. In ogni caso, il componente monocratico dell'OdV rimane in carica fino alla nomina del successore.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi ovvero sia stato condannato, anche con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. sentenza di patteggiamento), per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/01.

In seno all'Organismo non sono ammessi soggetti che abbiano rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado con gli Amministratori, che ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza è tenuto a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione l'insorgere di eventuali condizioni ostative al permanere dei requisiti di eleggibilità e onorabilità richiesti per la carica di componente dell'Organismo stesso.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire esclusivamente per giusta causa e previa delibera del Consiglio di Amministrazione.

Costituisce, inoltre, causa di decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti di verifica e controllo;
- la sentenza di condanna della Società, anche non divenuta irrevocabile, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. sentenza di patteggiamento), ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

E' fatta comunque salva l'ipotesi di un'eventuale revisione della composizione dell'Organismo di Vigilanza anche sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera consiliare il componente dell'Organismo in caso di violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

È possibile, per il singolo componente, recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Presidente del Consiglio di Amministrazione a mezzo di raccomandata A.R., che riferirà in Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza disciplinerà in autonomia, con apposito Regolamento, le regole per il proprio funzionamento, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento sarà trasmesso al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.

6.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Premesso che la responsabilità ultima dell'adozione del Modello resta in capo al Consiglio di Amministrazione della Cingoli, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di monitorare:

- a. l'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- b. l'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei dipendenti, collaboratori, fornitori ed outsourcer e degli altri soggetti terzi;

c. l'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Al fine dell'assolvimento dei compiti sopra riportati, l'Organismo di Vigilanza dovrà:

I.con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello:

- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle aree e delle attività a rischio di reato;
- coordinarsi con le unità organizzative competenti per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai dipendenti, ai collaboratori e agli outsourcer, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al Decreto;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- predisporre ed aggiornare con continuità le informazioni rilevanti al fine di consentire una piena e consapevole adesione alle regole di condotta della Cingoli.

II.con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello:

- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società nell'ambito delle aree o delle attività a rischio di reato;
- coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività. A tal fine l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dai soggetti apicali e dal personale della Società:
 - a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Cingoli al rischio di commissione di uno dei reati-presupposto;
 - b) sui rapporti con gli outsourcer e gli altri soggetti terzi che operano per conto della Società nell'ambito di operazioni sensibili;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione dell'Organismo di Vigilanza;
- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine.

III. con riferimento all'effettuazione di proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio della loro realizzazione:

- sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello, rispetto alle prescrizioni del Decreto ed al presente documento, nonché sull'operatività dello stesso;
- in relazione a tali valutazioni, presentare al Consiglio di Amministrazione della Cingoli eventuali proposte di adeguamento del Modello alla situazione desiderata e l'indicazione delle azioni ritenute necessarie per la concreta implementazione del Modello desiderato (espletamento di procedure, adozione di clausole contrattuali standard, ecc.). Particolare rilevanza dovrà essere prestata alle integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita) necessarie per introdurre accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da alti margini di discrezionalità;
- verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni / azioni correttive proposte;
- coordinarsi con il management aziendale per valutare effettività ed adeguatezza del sistema disciplinare a presidio delle misure adottate nel Modello, ferma restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare.

Nell'ambito della propria attività, l'OdV dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come unico referente il Consiglio di Amministrazione della Cingoli.

6.5 Il reporting dell'Organismo di Vigilanza al vertice della Società

L'Organismo di Vigilanza riferisce lo stato di attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza svolta nelle seguenti modalità:

- periodicamente all'eventuale Amministratore Delegato, per garantire un costante allineamento con il vertice aziendale in merito alle attività svolte;
- con cadenza annuale nei confronti del Consiglio di Amministrazione, attraverso una relazione scritta, nella quale vengano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e, a sua volta, può richiedere a tale organo di essere sentito qualora ravvisi l'opportunità di riferire su questioni inerenti il

funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti con le principali responsabilità operative e, nello svolgimento delle sue funzioni, cura e favorisce una razionale ed efficiente cooperazione con le Divisioni della Società coinvolte nell'attuazione del Modello.

6.6 Il sistema di flussi informativi e segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante segnalazioni da parte del management, dei dipendenti, consulenti, outsourcer e business partner della Cingoli, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

In ambito aziendale, devono essere comunicati all'OdV:

- le informazioni, i dati, le notizie previamente richieste dall'OdV alle singole strutture della Cingoli ("flussi informativi");
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio di reato nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'OdV ("segnalazioni").

Devono, comunque, essere obbligatoriamente segnalate per iscritto, anche in via telematica, all'OdV le informazioni concernenti:

- provvedimenti o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i Reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- segnalazioni inoltrate alla Società dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei Reati di cui al Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto o del Modello;
- l'informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed eventualmente sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate.

6.7 Modalità di trasmissione, valutazione e conservazione delle segnalazioni

Con riferimento alle modalità di trasmissione all'Organismo di Vigilanza di informazioni, dati, notizie di cui sopra, valgono le seguenti prescrizioni:

- i flussi informativi debbono pervenire all'OdV ad opera delle strutture aziendali interessate mediante le modalità e secondo le tempistiche definite dall'OdV medesimo;
- le segnalazioni che hanno ad oggetto l'evidenza o il sospetto di violazione del Modello, dei protocolli in esso contenuti e dei principi sanciti nel Codice Etico devono pervenire ad opera delle strutture aziendali per iscritto, anche in forma anonima, o attraverso l'utilizzo della posta elettronica o altri mezzi telematici. All'uopo sarà creata una casella di posta elettronica (odv231@impresacingoli.it) a cui inviare le segnalazioni e che potrà essere accessibile ai soli membri dell'Organismo di Vigilanza o a personale della Cingoli dallo stesso autorizzato;
- l'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni di cui al punto precedente contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle segnalazioni stesse, assicurando la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Cingoli o di terzi;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e l'opportunità di azioni conseguenti, ascoltando, se necessario, l'autore della segnalazione o il responsabile della presunta violazione.

Ogni informazione o segnalazione prevista dal presente Modello nei confronti dell'Organismo di Vigilanza è conservata da quest'ultimo in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo) per un periodo di 5 anni. L'accesso al data base con poteri di lettura e scrittura è consentito esclusivamente all'Organismo di Vigilanza.

7. IL SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 Premessa

La definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione dei protocolli stabiliti nel Modello o delle regole del Codice Etico è condizione necessaria allo scopo di garantire l'efficace attuazione del Modello ed un'azione efficiente da parte dell'Organismo di Vigilanza. L'adozione di un siffatto sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e), del Decreto, un requisito di essenziale importanza ai fini dell'applicazione all'ente dell'esimente da responsabilità amministrativa.

Il sistema disciplinare deve prevedere sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporto intrattenuto con l'ente. Tale sistema, così come il Modello, si rivolge infatti a tutto il personale della Cingoli, compreso il personale apicale, ai collaboratori e ai terzi che operino per conto della Società, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in taluni casi e, di carattere contrattuale o negoziale, negli altri.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dall'esistenza e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

7.2 Sanzioni per il personale subordinato

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e dalle procedure aziendali costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c., obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale e integrante. La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare.

Le misure indicate nel Modello sono affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") sono quelli previsti dalle norme del CCNL di riferimento.

Fermo restando il principio di correlazione tra i provvedimenti disciplinari applicabili e le fattispecie in relazioni alle quali le stesse possono essere assunti, nell'applicazione della sanzione disciplinare deve altresì essere necessariamente rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza.

7.3 Sanzioni per il personale dirigente

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e degli altri protocolli previsti dal Modello, la Società provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro con il lavoratore con qualifica di dirigente, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e dalle norme del CCNL di riferimento.

Nei casi di gravi infrazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità del fatto sino alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile. Ciò in quanto il fatto stesso deve considerarsi essere stato posto in essere contro la volontà della Società nell'interesse o a vantaggio del dirigente e/o di terzi.

7.4 Misure nei confronti dei membri degli organi sociali

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più membri degli organi sociali della Cingoli, ferma l'eventualità della denuncia dei fatti all'autorità giudiziaria competente, l'Organismo di Vigilanza provvederà a informare tempestivamente dell'accaduto il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società. In presenza di specifiche esigenze di riservatezza, adeguatamente motivate da parte dell'OdV, la prevista informativa può essere resa solo nei confronti di uno dei due organi sociali indicati, ovvero solo di alcuni dei componenti degli stessi.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto statutariamente, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Le gravi violazioni non giustificate del Modello potranno considerarsi giusta causa per la revoca dell'amministratore o del sindaco. Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di condotte di cui ai Reati previsti dal Decreto.

7.5 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In presenza di violazione delle regole di condotta da parte del componente dell'OdV, previa diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello e immediata cessazione della condotta eventualmente rilevata, il Consiglio di amministrazione procede all'adozione del provvedimento di revoca, in presenza di atti in grado di determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.lgs. n. 231/01.

7.6 Misure nei confronti degli outsourcer, dei consulenti, degli intermediari, dei fornitori, dei business partner e degli altri soggetti terzi

Condizione necessaria per concludere validamente contratti di ogni tipologia con la Società - in particolare accordi per l'assunzione di mandati in outsourcing, contratti di consulenza, collaborazione, fornitura di beni o servizi di qualunque tipo - è il rilascio di specifica del contraente di avere preso visione e di assumere l'obbligo di rispettare il Codice Etico e le regole di comportamento del Modello ed i protocolli applicabili.

Tali contratti dovranno prevedere clausole risolutive o diritti di recesso in favore della Società senza alcuna penale in capo a quest'ultima, in caso di realizzazione di reati presupposto o commissione di condotte di cui ai reati presupposto, ovvero in caso di violazione di regole del Codice Etico, del Modello e dei relativi protocolli.

La Società si riserva comunque la facoltà di tutelare le proprie ragioni anche attraverso il risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali qualora da tale comportamento derivino conseguenze dannose in pregiudizio della Società, come nel caso di applicazione nei confronti della Società delle misure sanzionatorie previste dal Decreto.

7.7 Procedimento disciplinare

Il procedimento di accertamento della responsabilità disciplinare ed eventuale irrogazione delle sanzioni conseguenti in caso di violazione del Modello o dei principi e delle regole di comportamento relative è disciplinato dalle norme di CCNL di riferimento rispettivamente applicabile.

In ogni caso, si articola nelle fasi distinte di contestazione della violazione all'interessato, accertamento in contraddittorio, decisione ed eventuale irrogazione della sanzione.

Il procedimento disciplinare può avere inizio a seguito della ricezione da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello.

Più precisamente, nel caso in cui riceva notizia di una violazione o acquisisca nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'OdV ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV, sulla base degli elementi in proprio possesso, segnala all'organo competente la sussistenza dei presupposti per attivare il procedimento disciplinare.

Nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantita la difesa nei termini di legge e di contratto. Una volta accertata la violazione, potrà essere comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

8. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE

8.1 Formazione e informazione del personale

La società Cingoli, consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi in funzione di protocollo preventivo di primario rilievo, opererà al fine di garantire la conoscenza da parte del personale sia del contenuto del Decreto e degli obblighi derivanti dal medesimo, sia del Modello.

Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione, le attività di sensibilizzazione e quelle di informazione nei confronti del personale sono gestite dalla competente funzione aziendale in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni aziendali coinvolte nell'applicazione del Modello.

L'attività di formazione, sensibilizzazione e di informazione riguarda tutto il personale, compreso quello apicale, e dovrà essere prevista e realizzata sia all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, sia in occasione di mutamenti di funzione della persona, ovvero di modifiche del Modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste dal Decreto.

Le stesse risultano così articolate:

- informazione: inserimento di una nota informativa nel corpo della lettera di assunzione con informazione sui contenuti del D. Lgs. 231/2001 e sulla adozione da parte dell'Azienda del Modello di Organizzazione; successivamente, la consegna ai nuovi assunti di un "kit" informativo, contenente (oltre al materiale indicato da ulteriori policy o procedure aziendali, in materia di privacy e sicurezza delle informazioni, igiene e sicurezza sul lavoro, ecc.), il CCNL, il testo del Decreto, il presente documento "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. n. 231/01" ed il Codice Etico, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza;
- formazione: partecipazione obbligatoria per ogni dipendente della Cingoli a un primo corso di formazione, da somministrarsi in aula oppure on-line; partecipazione obbligatoria ad ulteriori corsi periodici di aggiornamento, somministrabili anche on-line.

I contenuti delle sessioni formative in aula sono strutturati anche in funzione del tipo di attività svolta nonché del livello di responsabilità attribuito ai singoli partecipanti.

Le azioni di comunicazione e formazione dovranno riguardare, in particolare, strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano, oltre ai contenuti del Codice Etico.

Tutte le azioni di comunicazione e formazione traggono la loro origine nella volontà del Consiglio di Amministrazione della Cingoli, che chiede la massima partecipazione e attenzione ai destinatari di tali azioni.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale della Società con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, dovrà essere predisposta una specifica area della rete informatica aziendale dedicata all'argomento e aggiornata a cura dell'Organismo di Vigilanza (nella quale siano presenti e disponibili, oltre i documenti che compongono il kit informativo precedentemente descritto, anche la modulistica e gli strumenti per le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza ed ogni altra documentazione eventualmente rilevante).

8.2 Informazione Collaboratori esterni, Consulenti e Partners

Agli ulteriori soggetti aventi rapporti contrattuali con la Cingoli, in particolare consulenti, fornitori, intermediari, agenti e soggetti esterni all'organizzazione d'impresa che gestiscono in regime di outsourcing attività appartenenti al ciclo operativo della Società (es. business partner), sono fornite da parte delle funzioni aziendali aventi contatti istituzionali con gli stessi, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello, sui contenuti del Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o al Codice Etico o alla normativa vigente possono avere, con riferimento ai rapporti contrattuali.

Laddove possibile, sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze, quali clausole risolutive o diritti di recesso in caso di comportamenti contrari alle norme del Codice Etico e/o a protocolli definiti dal Modello

Tutti i contratti (fornitura, agenzia, distribuzione, consulenza e similari, joint-venture, consorzio, etc.) sottoscritti dalla Società dovranno contenere una dichiarazione di conoscenza delle norme contenute nel D.Lgs. 231/2001 e la richiesta di un impegno formale al rispetto del Codice Etico.

Il contratto dovrà prevedere tale impegno a pena di risoluzione dello stesso ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 c.c..

9. VERIFICHE PERIODICHE SUL MODELLO

Il Consiglio di Amministrazione della Cingoli delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- a. violazioni delle prescrizioni del Modello;
- b. modificazioni dell'assetto esterno e/o interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle sue attività;
- c. modifiche normative ed evoluzioni dottrinali e giurisprudenziali sui temi giuridici rilevanti ai sensi del Decreto;
- d. risultanze dei controlli dell'Organismo di Vigilanza.

Una volta approvate dal Consiglio di Amministrazione le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale vigilerà affinché le stesse modifiche siano sollecitamente rese operative da parte della Cingoli e curerà la corretta comunicazione dei relativi contenuti all'interno e all'esterno della struttura aziendale.

L'Organismo di Vigilanza provvederà, altresì, mediante apposita relazione, ad informare il Consiglio di Amministrazione della Società circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza può segnalare l'esigenza di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza almeno triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

9.1 Whistleblowing

In data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 30 novembre 2017 n. 179 (cosiddetta del "whistleblowing") che regola le forme di tutela per coloro che segnalano eventuali illeciti o irregolarità nell'ambito dello svolgimento dell'attività lavorativa, sia in ambito pubblico, che privato.

Successivamente, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

Il decreto si applica ai soggetti del settore pubblico e del settore privato; con particolare riferimento a quest'ultimo settore, la normativa estende le protezioni ai segnalanti che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di

almeno cinquanta lavoratori subordinati o, anche sotto tale limite, agli enti che si occupano dei cd. Settori sensibili (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente) e a quelli adottano modelli di organizzazione e gestione ai sensi del decreto legislativo 231/2001.

Solo per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, fino a 249, l'obbligo di istituire un canale interno di segnalazione decorre dal 17.12. 2023.

Fino a tale data, i suddetti soggetti privati che hanno adottato il modello 231 o intendono adottarlo continuano a gestire i canali interni di segnalazione secondo quanto previsto dal d.lgs. 231/2001.

La nuova normativa ha modificato l'art. 6 del D.lgs. n. 231/01 (introducendo gli artt. 2-bis, 2-ter e 2-quater), disponendo quanto segue:

- i Modelli di organizzazione, gestione e controllo devono prevedere l'attivazione di uno o più canali finalizzati alla trasmissione delle segnalazioni di condotte illecite a tutela dell'integrità dell'ente e in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, oltre istituire almeno un canale alternativo che garantisca la riservatezza con modalità informatiche;
- le segnalazioni di condotte illecite devono essere circostanziate ovvero fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- i sistemi disciplinari dei Modelli organizzativi devono prevedere sanzioni nei confronti di coloro che riportino informazioni false rese con dolo o colpa, nonché sanzioni verso coloro che violino le misure di tutela del segnalante;
- gli stessi Modelli devono prevedere il divieto di qualsiasi forma di ritorsione o misura discriminatoria nei confronti dei whistleblower nell'ambito del rapporto di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del presente Decreto, per i destinatari del presente Modello 231, oltre al sistema di comunicazione già stabilito nelle precedenti revisioni del presente Modello, è stato previsto di avere a disposizione ulteriori canali di segnalazione al fine di evidenziare condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, per come indicato in specifica Procedura.

Tali condotte possono riguardare eventuali violazioni rispetto a quanto previsto dal D.lgs. n. 231/01 o violazioni del Modello.

A tale riguardo, si precisa, che si identificano quali potenziali segnalanti: (i) il personale della Società, categoria in cui vanno ricompresi tutti i dipendenti, a tempo indeterminato e non, i dirigenti, gli stagisti; (ii) gli amministratori e i membri degli organi sociali; (iii) terze parti non dipendenti, categoria in cui

vanno ricompresi collaboratori, consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, soggetti che agiscono per conto dell'organizzazione, quali intermediari ed agenti, terzi fornitori di prodotti o servizi.

La Società, ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, come stabilito dal D.Lgs. n. 24/2023 e dalle Linee Guida ANAC di cui alla delibera n. 311/2023, ha predisposto una procedura interna, in materia di whistleblowing, per la gestione delle segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionale o dell'Unione europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato di cui si sia venuti a conoscenza in un contesto lavorativo privato, istituendo un proprio canale interno.

I canali individuati sono:

- ⑩ software <https://www.wufoo.com/di> SurveyMonkey Inc., raggiungibile al link di seguito indicato: <https://www.impresacingoli.it/segnalazione-anonima/>
- ⑩ indirizzo di posta elettronica: anticorruzione@impresacingoli.it
- ⑩ servizio postale o tramite posta interna (in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale") all'indirizzo Via Acquaviva, 1 - 64100 Teramo.